Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,

requérante,

et

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,

intimée.

Dossier du Conseil : 30305-C
Référence neutre : 2014 CCRI 713
Le 12 février 2014

Ont comparu

Me Denis W. Ellickson, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada;
Me Nizam Hasham, pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique.

Le 24 janvier 2014, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC ou le syndicat) a déposé une plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), dans laquelle elle allègue que la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (CP Rail ou l'employeur) a enfreint le paragraphe 8(1) et les alinéas 94(1)*a*) et 94(3)*a*), *b*) et *e*) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Cette plainte était accompagnée d'une demande voulant que le Conseil rende une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code*, de sorte que le statu quo soit rétabli jusqu'à ce que la plainte soit tranchée.

Le Conseil, composé de Me Elizabeth MacPherson, Présidente, et de Me Robert Monette et M. Norman Rivard, Membres, a tenu une audience par conférence téléphonique le 7 février 2014, relativement à la demande d'ordonnance provisoire. Après l'audience, les

parties ont été avisées que le Conseil avait décidé qu'une ordonnance provisoire n'était pas justifiée à ce moment-là. Les motifs de cette décision sont exposés ci-après.

I. Contexte

[1] CP Rail exerce des activités ferroviaires entre Montréal, au Québec, et Vancouver, en Colombie-Britannique. Il exploite 28 terminaux situés à divers endroits le long de la ligne de train. Depuis mars 2004, la CFTC représente une unité de négociation fusionnée regroupant 3700 membres du personnel itinérant (mécaniciens de locomotive, chefs de train, serre-freins, agents de triage, etc.) qui travaillent dans les exploitations canadiennes de CP Rail. Le syndicat dispose de quatre comités généraux d'ajustement (CGA) pour le personnel itinérant de CP Rail : les chefs de train, les agents de train et les agents de triage ont un CGA dans l'Est et un dans l'Ouest du Canada, et il en va de même pour les mécaniciens de locomotive. Les CGA sont dirigés par un président général, qui est assisté par des vice-présidents généraux.

[2] Par ailleurs, le syndicat compte 38 divisions à CP Rail. Les divisions de la CFTC qui regroupent plus d'un corps de métier possèdent différents comités locaux d'ajustement (CLA), de telle sorte qu'il y a un président local pour chaque corps de métier dans chacun des terminaux. Chaque CLA élit un président local et deux vice-présidents locaux. En outre, chaque division élit un président, un vice-président, un secrétaire-trésorier, un secrétaire-trésorier substitut, un aumônier, trois administrateurs, un représentant législatif et un délégué à la convention de la CFTC. Les représentants législatifs sont délégués auprès des comités législatifs provinciaux, et les présidents locaux sont délégués auprès de leur CGA respectif. Dans les divisions regroupant plus d'un corps de métier, il y a également un représentant législatif substitut pour chaque corps de métier, ainsi qu'un délégué supplémentaire à la convention de la CFTC pour chacun d'eux.

[3] À l'échelon local, des dispositions concernant les congés pour affaires syndicales sont généralement prévues dans les ententes locales. Le 11 décembre 2013, l'employeur a fait parvenir la lettre reproduite ci-dessous à chacun des présidents généraux :

> La présente concerne les employés qui prennent congé pour la conduite des affaires syndicales. Il est bien reconnu qu'un certain nombre d'heures de congé est nécessaire pour mener les enquêtes officielles et pour que soient exécutées les autres fonctions syndicales. Toutefois, depuis le début de l'année, il a été accumulé un total extraordinaire de 4000 jours d'indisponibilité attribuables à des congés pour affaires syndicales.

Comme le souligne le dossier n° 3088 du BAMCFC, un juste équilibre doit être maintenu afin de garantir que les employés sont disponibles pour exercer leurs fonctions et que les activités se déroulent de façon fluide, sans que ces absences occasionnent des frais excédentaires.

En conséquence, et en agissant de façon raisonnable, la Compagnie accordera aux présidents locaux des congés pour affaires syndicales du lundi au vendredi, pourvu que les demandes à cette fin n'entrent pas en conflit avec les exigences opérationnelles, par exemple celles qui découlent du retard des trains, de la gestion du trafic en temps utile ou du respect des engagements pris auprès des clients. Cette mesure prend effet dès à présent.

En cas de litige, il appartiendra au directeur de territoire de rendre une décision définitive sur la question.

La fin de semaine, compte tenu des tendances observées pour ce qui est de la disponibilité, les présidents locaux devront demander l'approbation de leur directeur à l'avance s'ils veulent obtenir des congés pour affaires syndicales.

Tous les autres représentants syndicaux nommés localement doivent présenter une demande officielle par écrit à leurs directeurs respectifs s'ils projettent de s'absenter pour la conduite des affaires syndicales. Si vous avez des questions ou préoccupations, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Je vous prie par ailleurs de me faire parvenir une liste de tous vos représentants syndicaux locaux accrédités (ou des employés qui s'acquittent de fonctions syndicales de temps à autre, y compris les vice-présidents locaux, les trésoriers et les secrétaires).

Enfin, veuillez également inclure les différentes dates des réunions mensuelles (ou autre) du syndicat (section locale ou autre), selon le lieu de travail. Comme vous pouvez l'imaginer, il s'agit d'une exigence importante à des fins de planification.

(traduction)

[4] Au même moment, l'employeur a informé un certain nombre de présidents locaux qu'il ne leur permettrait plus de présenter leurs demandes de vacances autrement que selon le processus établi dans la convention collective. Jusque-là, les présidents locaux avaient pu présenter leurs demandes de vacances à leur gré, sans que le processus normal s'applique à leur situation. Dans certains lieux de travail, cet arrangement était prévu dans les ententes locales. L'employeur a fait parvenir une lettre aux terminaux où une entente locale était en place pour signifier l'annulation de celle-ci.

[5] Le 13 janvier 2014, l'employeur a envoyé une deuxième lettre aux présidents généraux. Dans cette lettre, il modifiait sa position concernant les congés pour affaires syndicales accordés aux présidents locaux, mais il imposait de nouvelles directives concernant les employés absents pour affaires syndicales pour des périodes de plus de sept jours civils consécutifs :

La présente fait suite à notre lettre du 11 décembre 2013 concernant les employés qui prennent congé pour la conduite des affaires syndicales. Comme nous l'avons déjà dit, la Compagnie reconnaît qu'un certain nombre d'heures de congé est nécessaire pour mener les enquêtes officielles et pour que soient exécutées les autres fonctions syndicales. Toutefois, en 2013, comme nous l'avons déjà mentionné, il a été accumulé un total extraordinaire excédant les 4000 jours d'indisponibilité attribuables à des congés pour affaires syndicales.

Nous avons réexaminé ce dossier, et les lignes directrices ci-dessous, qui prennent effet immédiatement, s'appliqueront désormais à tous les représentants accrédités de la CFTC qui demanderont des congés pour affaires syndicales :

> • Les présidents locaux désignés de chaque terminal se verront accorder des congés à leur discrétion pour s'occuper de la conduite des affaires syndicales. Nous demandons qu'un préavis aussi long que possible soit communiqué à la direction locale dès lors qu'il a été établi qu'un congé pour affaires syndicales sera nécessaire. Dans l'éventualité où un recours abusif à cet arrangement serait perçu, la question sera présentée au président général en vue d'un examen et d'une résolution immédiats.
>
> • Tout autre représentant syndical désigné doit obtenir à l'avance l'approbation de son directeur. Le directeur ou le gestionnaire désigné examinera la nature de la demande et évaluera également les besoins en personnel. Tous les efforts possibles seront faits pour approuver les demandes raisonnables de congé, mais c'est en dernier ressort la direction qui sera responsable de la décision, puisqu'il appartient à celle-ci de s'assurer que les exigences opérationnelles sont remplies et qu'il est satisfait aux besoins en matière de service à la clientèle.
>
> • Après sept jours civils consécutifs d'absence pour affaires syndicales, il sera considéré qu'un employé est en « congé autorisé ». Cela aidera la Compagnie à évaluer le personnel disponible et facilitera la gestion de nos tableaux de service. C'est à l'employé en situation de « congé autorisé » qu'il appartiendra de signaler son retour au travail en communiquant avec le centre de gestion du personnel itinérant aussitôt qu'il redeviendra disponible. Les employés ne seront pas autorisés à modifier eux-mêmes leur statut pour le faire passer de « congé autorisé » à « congé pour affaires syndicales ».

Pour faciliter la gestion des mesures décrites ci-dessus, nous vous prions de nous faire parvenir la liste actuelle des présidents locaux selon les lieux de travail, en plus de la liste des représentants locaux désignés (président local, secrétaire-trésorier, représentant en santé et sécurité, etc.).

Vous conviendrez tous, j'en ai la certitude, que les dispositions explicitées ci-dessus sont à la fois justes et équitables. N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous souhaitez en discuter.

(traduction)

[6] Le syndicat demande que le Conseil rende une ordonnance provisoire obligeant l'employeur à revenir au statu quo et enjoignant ce dernier, tant que le Conseil n'en aura pas décidé autrement, à annuler ses directives sur les congés autorisés pour les employés chargés de la conduite des affaires syndicales, ainsi que ses directives sur le choix des dates de vacances par les présidents locaux.

II. Position des parties

A. La CFTC

[7] Le syndicat soutient qu'une ordonnance provisoire est nécessaire pour préserver le statu quo jusqu'à ce que le Conseil puisse entendre ses allégations voulant que les mesures prises par l'employeur enfreignent différentes dispositions du *Code*, et jusqu'à ce que le Conseil rende une décision à cet égard. Le syndicat rappelle au Conseil qu'au moment où l'employeur avait entrepris l'annulation généralisée des ententes locales en 2012, le Conseil avait rendu une ordonnance provisoire (696-NB) pour rétablir le statu quo jusqu'à ce que la plainte du syndicat soit instruite. Dans cette affaire, le Conseil avait finalement conclu que les mesures prises par l'employeur, lorsqu'il avait annulé la grande majorité des ententes locales au moment où il l'avait fait et de la façon dont il l'avait fait, enfreignaient l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*; le Conseil avait ordonné à l'employeur de rétablir les ententes locales qui avaient été annulées (voir *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, 2012 CCRI 669) (*CP Rail 669*).

[8] Le syndicat soutient qu'une question sérieuse doit être jugée en l'espèce, à savoir le droit des représentants syndicaux de prendre congé pour la conduite des affaires syndicales. Selon lui, il est important que les représentants syndicaux disposent d'un droit leur permettant d'exécuter les fonctions qui sont indispensables pour que le syndicat puisse s'acquitter de ses responsabilités sous le régime du *Code*.

[9] Le syndicat soutient qu'il se produira un préjudice irréparable, qui ne pourra être compensé par des dommages-intérêts, s'il n'est pas ordonné à l'employeur de surseoir à ses nouvelles directives. Tout congé refusé à un dirigeant syndical implique qu'il sera impossible de dédommager cette personne pour l'impossibilité de participer à un événement, une fois celui-ci passé. Le syndicat souligne également que le fait de se retrouver en situation de congé autorisé a une incidence sur les prestations de retraite d'un employé, et que cela arrivera, selon ce que l'employeur projette de faire, à tout dirigeant syndical qui se sera absenté pour la conduite des affaires syndicales pendant sept jours ou plus. Le syndicat soutient en outre que les représentants syndicaux doivent conserver le droit de choisir leur période de vacances en dehors de la période normale, vu le caractère imprévisible de leurs fonctions syndicales. Il fait également observer

l'effet nocif que les mesures de l'employeur pourraient avoir sur la volonté des membres de l'unité de négociation d'exercer les fonctions de représentants syndicaux.

[10] Le syndicat soutient que la prépondérance des inconvénients joue en faveur de la formulation d'une ordonnance provisoire. Il affirme qu'en ne prenant pas les mesures nécessaires pour s'assurer d'un nombre suffisant d'équipages, CP Rail a causé le problème qu'il tente de régler en imposant des restrictions relatives aux congés pour affaires syndicales. Le syndicat avance que les intérêts économiques de l'employeur ne devraient pas avoir le dessus sur la capacité du syndicat de s'acquitter de ses obligations sous le régime du *Code*.

[11] Le syndicat soutient que, s'il n'en tenait qu'à l'employeur, les dirigeants syndicaux ne se verraient jamais accorder de congés pour la conduite des affaires syndicales. Le syndicat affirme qu'aucune raison opérationnelle impérieuse ne justifie les changements que l'employeur a apportés au processus d'attribution des congés pour affaires syndicales. À son avis, les arrangements antérieurs devraient demeurer en vigueur jusqu'à ce que le Conseil puisse établir si les changements mis en oeuvre par l'employeur enfreignent le *Code*. Le syndicat affirme qu'il s'agit d'un dossier urgent, puisque les délais inhérents au processus d'arbitrage des griefs empêchent le syndicat d'obtenir une décision à temps pour des activités syndicales qui se dérouleront au cours des prochains mois.

B. CP Rail

[12] L'employeur soutient que l'affirmation du syndicat selon laquelle celui-ci devrait pouvoir accorder des congés à ses membres pour la conduite des affaires syndicales, sans que l'employeur puisse intervenir, revient à demander le droit absolu de prendre des congés à cette fin, sans égard aux conséquences sur les activités de l'employeur. L'employeur affirme qu'il demande simplement à ce que l'attribution des congés pour affaires syndicales puisse se faire de manière ordonnée.

[13] L'employeur affirme qu'une ordonnance provisoire constitue une mesure extraordinaire, et que le caractère d'urgence qui justifierait une telle ordonnance ne s'observe pas dans les circonstances de la présente affaire. Il soutient que la planification des congés pour affaires syndicales doit se faire dans des limites raisonnables, et que le fait de refuser un congé pour

affaires syndicales n'équivaut pas nécessairement à une intervention dans l'administration des affaires syndicales. L'employeur affirme qu'il essaie simplement d'obtenir des renseignements qui lui permettront d'exploiter son entreprise efficacement, et que les dirigeants syndicaux se verront accorder des congés sous réserve des besoins opérationnels de l'employeur.

[14] L'employeur souligne que le syndicat a présenté un grief de principe concernant les nouvelles directives de l'employeur, et que le syndicat dispose donc d'un mécanisme pour obtenir des mesures de redressement en vertu de la convention collective.

III. Analyse et décision

[15] Bien que le Conseil ne rende pas souvent d'ordonnances provisoires sous forme d'ordonnances d'interdiction, il le fait lorsqu'il y a lieu. Ainsi, une ordonnance provisoire n'est pas une mesure extraordinaire; il s'agit simplement d'une mesure employée lorsque les circonstances le justifient. La décision de rendre une ordonnance provisoire ne préjuge pas le bien-fondé de la demande en instance (voir *Bell Mobilité inc.*, 2009 CCRI 457). L'ordonnance provisoire vise à annuler le préjudice qui pourrait découler d'une pratique de travail déloyale alléguée en attendant qu'une décision définitive soit rendue à l'égard d'une plainte. Pour établir si une ordonnance provisoire doit être rendue, le Conseil se demande si la plainte soulève une question sérieuse; s'il est probable qu'un préjudice irréparable soit subi; quelle est la prépondérance des inconvénients; et quelles sont les considérations globales qui doivent être prises en compte dans la perspective de relations patronales-syndicales constructives.

[16] En l'espèce, le syndicat affirme que les nouvelles directives de l'employeur concernant les congés pour affaires syndicales pourraient avoir une incidence sur un certain nombre d'événements imminents, notamment les réunions de division mensuelles, la formation pour les présidents locaux des mécaniciens de locomotive de l'Ouest du Canada, prévue pour la fin de février, les réunions du comité général de l'Ouest, qui auront lieu en mai, les réunions du comité général de l'Est, dont les dates ne sont pas encore fixées, la réunion quadriennale des comités législatifs provinciaux, et la convention quadriennale de septembre 2014. En outre, un représentant syndical doit être présent à toute réunion officielle tenue pour recueillir les déclarations d'un employé, et de telles réunions peuvent avoir lieu à tout moment. Le syndicat

soutient qu'un préjudice irréparable surviendra si des dirigeants syndicaux sont empêchés d'assister à ces réunions.

[17] Le syndicat a cependant été incapable de donner des exemples de demandes de congé pour affaires syndicales qui auraient été refusées après que l'employeur a envoyé ses lettres de décembre 2013 et de janvier 2014. À la date de l'audience, l'employeur n'avait reçu aucune demande de congé présentée en prévision des réunions de division du 11 février 2014. Il avait reçu une liste des personnes qui devaient participer à la séance de formation de février, mais il cherchait à obtenir de plus amples renseignements sur la durée du congé dont chacun aurait besoin.

[18] Dans le cas d'une personne qui, selon les allégations du syndicat, aurait obtenu un congé qui a par la suite été annulé, l'employeur a affirmé que cette personne avait repris le travail à la suite d'une blessure, et qu'elle avait tenté d'obtenir deux jours de repos, ce qui lui avait été refusé. L'employé en question avait par la suite demandé un congé pour affaires syndicales à la place, ce que l'employeur avait également refusé. L'employeur laisse entendre qu'il s'agissait d'un cas de recours abusif aux dispositions sur les congés pour affaires syndicales que le syndicat ne devrait pas admettre.

[19] Dans *CP Rail 669* le Conseil a estimé que la capacité des représentants syndicaux de s'acquitter de la responsabilité de représenter équitablement les membres de l'unité de négociation, qui leur incombe sous le régime du *Code*, était une question sérieuse justifiant que le Conseil intervienne au moyen d'une ordonnance provisoire. Dans la présente affaire, la CFTC a été incapable de présenter des éléments de preuve attestant un préjudice réel ou imminent qui résulterait des nouvelles directives de l'employeur concernant les congés pour affaires syndicales. Par conséquent, le préjudice allégué par le syndicat est entièrement hypothétique. Les circonstances de la présente affaire sont donc différentes de celles de l'affaire *CP Rail 669*, dans laquelle le Conseil avait conclu que l'annulation généralisée de la majorité des ententes locales équivalait à une entrave à la capacité du syndicat de représenter les membres de ses unités de négociation. Le Conseil avait estimé, dans *CP Rail 669*, qu'il était nécessaire d'empêcher l'employeur de mettre en oeuvre sa décision d'annuler les ententes locales jusqu'à ce que le Conseil puisse instruire l'affaire et établir dans quelle mesure ces annulations nuiraient à la

capacité du syndicat de représenter ses membres. Dans la présente affaire, l'employeur ne refuse pas que les représentants syndicaux prennent congé pour la conduite des affaires syndicales, bien qu'il définisse des paramètres pour l'attribution de ces congés.

[20] En l'espèce, puisqu'une audience est prévue du 14 au 17 avril 2014 – bien avant nombre d'événements qui sont source de préoccupation pour le syndicat –, et compte tenu de l'absence d'éléments de preuve attestant jusqu'à présent d'un préjudice réel ou imminent, le Conseil est d'avis que la prépondérance des inconvénients penche en faveur de l'employeur.

[21] Il s'agit clairement d'une affaire où rien ne serait aussi propice à des relations du travail constructives qu'un dialogue entre les parties ayant pour objectif de trouver un compromis acceptable pour l'une et l'autre. Le Conseil encourage fortement les parties à tenter de résoudre les questions qui ont donné lieu à la plainte de pratique de travail déloyale, à défaut de quoi l'audience aura lieu à compter du 14 avril 2014, comme prévu.

[22] La demande d'ordonnance provisoire est donc rejetée.

[23] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente

Robert Monette
Membre

Norman Rivard
Membre